

Talento en movimiento: Profesionales Tecnológicos en Busca de Nuevas Oportunidades



Los datos del *Tech Talent Explorer* revelan que hasta el 60% de tu fuerza laboral tecnológica actual probablemente estará en movimiento en 2025 y 2026. Con tanto talento buscando nuevos retos, incluyendo oportunidades en el extranjero, esta rotación generará una competencia intensa por profesionales con habilidades altamente demandadas. ¿Está tu empresa preparada para enfrentar este escenario y retener a sus especialistas?

En este artículo, profundizaremos en las razones que motivan a tantos profesionales a buscar nuevas oportunidades, analizando los datos de casi 10.000 encuestados. Te explicaremos cómo puedes atraer a los profesionales calificados que tu organización necesita. Para un análisis más detallado de los planes de diferentes grupos demográficos en diversas regiones y conjuntos de habilidades técnicas, utiliza las herramientas del *Tech Talent Explorer* para refinar tus búsquedas.



Perspectiva clave 1:

El **53%** de los profesionales tecnológicos en roles permanentes quieren cambiar de empleador

Más de la mitad de los encuestados con empleo permanente revelaron planes de cambiar de organización a lo largo del año, con hasta un 66% de especialistas en el sur de Europa y un 62% en el sudeste asiático buscando un nuevo rol permanente.

Dependiendo de las necesidades de tu organización, puedes encontrar más candidatos disponibles en ciertas áreas de habilidades, aunque también podrías tener dificultades para retenerlos. Debido a la alta demanda en la implementación y aprovechamiento de nuevas tecnologías, no es sorprendente ver que dos tercios (67%) de los expertos en IA, Aprendizaje Automático y Automatización de Procesos Robóticos estén explorando las muchas oportunidades disponibles para ellos. En contraste, los Arquitectos Técnicos y de Soluciones son los menos propensos a querer dejar a su empleador actual, quizás debido a la naturaleza de estos roles, que a menudo implican proyectos a largo plazo que los profesionales querrán supervisar hasta su finalización.

Para atraer y retener exitosamente a estas personas, es importante entender sus razones para irse. Después del salario, las “oportunidades limitadas de progreso” y las “preocupaciones sobre la seguridad laboral” fueron las razones más citadas por los encuestados como altamente significativas en su decisión. Esto es comprensible, ya que la inestabilidad económica y el impacto de la IA continúan creando incertidumbre. Sin embargo, más allá de esto, los encuestados también señalaron que su relación con el gerente directo influiría significativamente en su decisión de irse.

Para obtener más información sobre por qué los profesionales se unen y permanecen en las organizaciones, consulta el Resumen Ejecutivo del documento sobre Factores Motivacionales, que también está disponible para descargar dentro del *Tech Talent Explorer*.



Perspectiva clave 2:

El **8%** de los trabajadores permanentes planea convertirse en contratistas este año

Además del 53% de trabajadores que buscan un nuevo rol permanente, un 8% adicional de los encuestados informó que planea comenzar su carrera como contratista en el próximo año.

La oportunidad de obtener mayores ingresos se destaca a menudo como un beneficio importante para los contratistas de TI, aunque las regulaciones en algunos territorios pueden limitar dicho potencial de ganancias. Mientras que el 66% confirmó que un ingreso más alto era un motivo importante para su cambio planeado, el 50% mencionó un mejor equilibrio entre trabajo y vida personal como un factor altamente influyente para hacer la transición.

Perspectiva clave 3:

La gran mayoría de los profesionales tecnológicos están dispuestos a considerar oportunidades laborales internacionales

La encuesta del Tech Talent Explorer reveló que el 86% de los especialistas tecnológicos en roles permanentes estarían dispuestos a buscar empleo en el extranjero para su próximo rol, con un 50% abierto a la posibilidad de reubicarse. Estos números aumentan a 95% en la región de LATAM y 90% en el sur de Europa, aunque solo el 41% querría reubicarse desde esta última región. Esto sugiere que las personas adecuadas para tu organización podrían estar basadas en el extranjero, aunque varios factores, como un salario más alto o mejores condiciones, pueden hacer que ciertos lugares sean más atractivos que otros. También es importante señalar que las organizaciones pueden enfrentar desafíos al incorporar a estos trabajadores en términos de visas y registros fiscales.

Nuestro estudio también encontró que el 83% de los contratistas están abiertos a trabajar con organizaciones extranjeras. Entre aquellos que son reticentes a tales asociaciones, la preocupación más común son los requisitos legales y fiscales, seguida de su incapacidad para comunicarse en su segundo idioma.

Estadísticas Clave

¿Qué tan influyentes son estos factores al decidir cambiar de empleador?

	1	2	3	4	5
Oportunidades limitadas de progreso	6%	7%	17%	28%	42%
Preocupaciones sobre la estabilidad laboral	12%	10%	18%	23%	37%
Pobre equilibrio entre trabajo y vida personal	16%	12%	18%	18%	36%

(1 = nada importante, 5 = muy importante)

- El **87%** de los **trabajadores permanentes** y el **83%** de los **contratistas** considerarían trabajar para una **empresa en el extranjero**
- Entre las razones que los contratistas dieron para rechazar clientes en el extranjero, más de un tercio (37%) citó las implicaciones legales y fiscales.

Nuestras recomendaciones

1.

Demuestra planes de desarrollo: Hazle saber a tus candidatos y empleados actuales que tu organización tiene planes de desarrollo para que puedan dar el siguiente paso en sus carreras. Desde la capacitación en habilidades hasta los planes de promoción, el talento de hoy ha hablado: el progreso importa.

2.

Apoyo en la reubicación e integración: Tus empleados son tu mayor activo para apoyar a los candidatos extranjeros con la reubicación e integración. Los datos del *Tech Talent Explorer* muestran que los encuestados valoran más a sus colegas cercanos que a la cultura general de la empresa, con un equipo colaborativo y su gerente directo como los factores más importantes. Para aquellos que se mudan a entornos desconocidos, un ambiente acogedor es clave. Asegúrate de que tus equipos ofrezcan esto y deja esto claro en tu propuesta de valor como empleador al contratar.

3.

Explora el trabajo con contratistas: Si tu organización aún no trabaja con colaboradores externos, es momento de considerar esta opción. En Hays, hemos observado que numerosos profesionales tecnológicos experimentados hacen la transición a contratistas, y podrías perder conocimientos valiosos si limitas tu reclutamiento a empleados permanentes. Ofrecer a estos especialistas mayor libertad en cómo, cuándo y dónde trabajan podría proporcionarte una ventaja competitiva para asegurar sus servicios. Además, no solo accederás a sus habilidades de manera rentable sin ofrecer empleo permanente, sino que también te beneficiarás de un intercambio de conocimientos entre ellos y tu fuerza laboral actual.

4.

Asegura el cumplimiento legal: Las organizaciones que se especializan en soluciones de fuerza laboral global pueden ayudar a los contratistas a garantizar el cumplimiento al trabajar a través de fronteras. Dejar claro que tú y tus socios tienen experiencia en compromisos transfronterizos, y que pueden apoyar a los contratistas en cuestiones y dudas, ayudará a atraer talento de primer nivel del extranjero.

